Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada

2008-2009

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable James Moore

Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Table des matières

Message de la registraire 1

SECTION I: SURVOL DU MINISTÈRE 2

Raison d'être 2

Responsabilités 2

Résultats stratégiques et l'Architecture des activités de programme (AAP) 2

Sommaire – Rendement 3

Contribution des priorités à l'atteinte des résultats stratégiques 5

Analyse des risques 8

Profil des dépenses 9

SECTION II: ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 10

Activité de programme par résultat stratégique 10

Avantages pour les Canadiens 11

Analyse du rendement 11

Leçons apprises 11

SECTION III: RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 12

Principales données financières 12

États financiers 12

Message de la registraire

J'ai le plaisir de vous présenter, en l'absence d'un président, le *Rapport ministériel sur le rendement 2008-2009* du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (le Tribunal).

Le rapport décrit les réalisations et les résultats du Tribunal pour l'exercice financier 2008-2009, exercice qui marque la première année complète de fonctionnement du Tribunal. Le mandat du Tribunal a été établi par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (*LPFDAR*) qui est entrée en vigueur le 15 avril 2007. La *LPFDAR* vise à encourager les fonctionnaires à signaler tout acte répréhensible en leur offrant une protection contre les représailles.

Le Tribunal a été créé pour entendre, à la demande du commissaire à l'intégrité du secteur public, les plaintes de représailles présentées par les fonctionnaires. Les membres du Tribunal, trois juges de la Cour fédérale, ont le pouvoir d'ordonner des mesures de réparation à l'égard des plaignants ayant souffert de représailles et d'imposer des sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes ayant exercé ces représailles. Le greffe a pour rôle d'appuyer le Tribunal.

Beaucoup a été accompli au cours de cette première année pour mettre en place l'organisation et s'assurer que le Tribunal soit prêt à entendre les plaintes. Nous avons notamment aménagé les locaux, comblé les postes clés, mis en place des systèmes de technologie de l'information, élaboré des règles de pratique et mis en place un processus de gestion des cas. Aussi, nous avons créé un site Web afin de permettre la diffusion d'information sur le mandat du Tribunal, ses pouvoirs, et ses pratiques tant auprès des fonctionnaires qu'auprès des Canadiens et Canadiennes.

Étant donné que le Tribunal n'a été saisi d'aucun dossier au cours de la période de référence, il n'est pas encore en mesure d'évaluer son rendement quant au résultat stratégique. La mise en place du Tribunal a impliqué des dépenses de fonctionnement importantes. Toutefois, un surplus a été noté au niveau des dépenses salariales puisque tout le personnel anticipé n'a pas été embauché.

SECTION I: SURVOL DU MINISTÈRE

Raison d'être

La raison d'être du Tribunal est de protéger les fonctionnaires contre des représailles exercées à leur endroit suite à la divulgation d'un acte répréhensible.

Responsabilités

Le Tribunal est l'une des composantes du régime de divulgation d'actes répréhensibles mis en place par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (*LPFDAR*)[1]. Aux termes de celle-ci, des responsabilités incombent aux administrateurs généraux, au commissaire à l'intégrité du secteur public (le commissaire), à l'Agence de la fonction publique du Canada (maintenant le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines), ainsi qu'au Tribunal. Le succès du Tribunal et des autres parties permettra de renforcer la responsabilisation et d'accroître la confiance du public à l'égard de l'intégrité des fonctionnaires.

Dans ce contexte, le Tribunal, en tant qu'organisme quasi-judiciaire indépendant, est responsable d'instruire les plaintes de représailles qui lui sont transmises par le commissaire. La *LPFDAR* prévoit la constitution d'un greffe chargé d'appuyer le Tribunal dans l'exécution de ses fonctions, dont les bureaux sont situés dans la région de la capitale nationale.

Résultats stratégiques et l'Architecture des activités de programme (AAP)

Dans l'exécution de son mandat, l'organisation vise le résultat stratégique suivant :

Résultat stratégique

Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles.

Activité de programme

Programme des audiences relatives aux représailles

Résultats attendus

Gestion efficace des processus liés aux audiences du Tribunal

[1] L.C., 2005, ch. 46 [sanctionnée le 25 novembre 2005]

Le greffe appuie le Tribunal dans l'exécution de son mandat en favorisant la bonne gestion des auditions du Tribunal. Entre autres choses, le greffe reçoit les documents, traite les demandes, met à jour les dossiers du Tribunal, apporte son soutien logistique et juridique, offre aux membres du Tribunal de l'orientation ainsi que de la formation, et informe les parties et les personnes intéressés de l'existence et des pouvoirs du Tribunal.

Sommaire – Rendement

Ressources financières pour 2008-2009 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
1 833 $	1 785 $	836 $

La différence entre les dépenses prévues et les dépenses réelles, un surplus en dépenses salariales, est attribuable au fait que le personnel anticipé n'a pas été embauché en totalité. Ceci est principalement dû au fait que le Tribunal est relativement nouveau et qu'il est impossible pour le moment de prévoir combien de demandes seront reçues. Dans ce contexte, l'organisation s'est limitée à ne pourvoir que les postes identifiés comme essentiels à l'atteinte des objectifs stratégiques et à la réalisation des activités opérationnelles et comblera d'autres postes au besoin.

Ressources humaines pour 2008-2009 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
10	7,5	2,5

Sommaire – Rendement

Résultat stratégique : Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles.		
Indicateurs de rendement	**Objectifs**	**Rendement de 2008-2009**
Nombre de décisions et/ou d'ordonnances rendues dans les 250 jours civils du début d'une instruction	90 % des instructions ne dépassent pas 250 jours civils	Étant donné que le Tribunal n'a été saisi d'aucun dossier au cours de la période de référence, les objectifs ne peuvent être évalués.
Mesure dans laquelle la preuve et les procédures déposées sont communiquées aux parties	Moins de 10% de remises sont accordées par le Tribunal pour des raisons de lacunes dans la communication de la preuve et des procédures	
Mesure dans laquelle les parties ont l'information nécessaire à l'exercice de leurs droits	Le guide de procédure est distribué à toutes les parties dans les 5 jours suivant le début de l'instruction	

(en milliers de dollars)

Activité de programme	**2007-2008 Dépenses réelles**	**2008-2009**				**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada**
		Budget principal des dépenses	**Dépenses prévues**	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	
Programme des audiences relatives aux représailles		1 833 $	1 833 $	1 785 $	836 $	Le Tribunal contribue au Résultat stratégique du Gouvernement de Canada « Affaires gouvernementales » par sa contribution à l'amélioration d'une culture fondée sur les normes éthiques les plus élevées, au sein de la fonction publique
Total		1 833 $	1 833 $	1 785 $	836 $	

Le Tribunal est l'une des composantes du régime visant à encourager les fonctionnaires à divulguer les actes répréhensibles; le succès de ces composantes permettra de favoriser un environnement dans lequel les employés pourront exprimer ouvertement leurs préoccupations, sans crainte de représailles. Par conséquent, le programme des audiences relatives aux représailles contribuera à la mise en place, au sein de la fonction publique, d'une culture fondée sur les normes éthiques les plus élevées.

Contribution des priorités à l'atteinte des résultats stratégiques

Priorités opérationnelles	Type	Progrès accomplis	Liens avec les résultats stratégiques
1. Être prêt à instruire les plaintes	Priorité nouvelle	**Satisfait à toutes les attentes** Les règles de pratique régissant les instances devant le Tribunal ont été élaborées en consultation avec les partenaires clés. Il est à noter qu'en l'absence d'un président du Tribunal, les règles de pratique ne peuvent être publiées. Le greffe a également établi les processus qui assureront une gestion efficace des cas. Le greffe a développé un système de gestion de l'information qui permettra au personnel de gérer le déroulement des cas, d'enregistrer les documents, de les classer, d'en faire le suivi et d'extraire les documents relatifs aux cas.	Il est essentiel que le Tribunal soit prêt à instruire les plaintes, que les règles aient été élaborées et que les systèmes soient en place pour atteindre son résultat stratégique: des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles.
2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes	Priorité nouvelle	Le Tribunal a développé son site Web. Le Tribunal a créé et adopté un plan de communication stratégique. Le Tribunal a finalisé l'élaboration d'un guide relatif aux instructions du Tribunal à l'intention des parties. Le guide ne pourra être publié sur le site Web du Tribunal que lorsque les règles de pratique seront elles-mêmes publiées.	Le régime de divulgation d'actes répréhensibles repose sur l'hypothèse selon laquelle les fonctionnaires seront davantage portés à une telle divulgation si la *LPFDAR* les protège contre des représailles. Il est donc essentiel que les fonctionnaires soient au courant de la création du Tribunal et du pouvoir dont il est investi, c'est-à-dire d'ordonner des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires.

Priorités opérationnelles	Type	Progrès accomplis	Liens avec les résultats stratégiques
3. Surveiller les questions découlant de l'application de la *LPFDAR*	Priorité nouvelle	Le greffe a collaboré avec l'Agence de la fonction publique (maintenant le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines) pour l'élaboration d'un modèle logique définissant les liens entre les activités de chacune des parties et les résultats globaux escomptés. Ce document a servi de fondement à l'élaboration de mesures du rendement et de stratégies d'évaluation par toutes les parties ayant des responsabilités en vertu de la *LPFDAR*.	L'Agence de la fonction publique du Canada (maintenant le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines) devra mener un examen indépendant de la *LPFDAR* et de son application cinq ans après son entrée en vigueur, soit en 2011. Cet examen déterminera la mesure dans laquelle les procédures prévues par la *LPFDAR* ont encouragé les fonctionnaires à divulguer les actes répréhensibles et à les protéger contre les représailles. Le greffe participera activement à cet examen.

Priorités en matière de gestion	Type	Progrès accomplis	Liens avec les résultats stratégiques
1. Mise en place de l'organisation	Priorité nouvelle	**Satisfait à toutes les attentes** Le greffe a trouvé des locaux et a mis en place des systèmes de technologie de l'information solides, fiables et sûrs. Le greffe a établi les services internes lui permettant de fonctionner (acquisition de services auprès de TPSGC et d'autres tribunaux ou organismes). Le greffe a recruté des employés qualifiés. Afin de maximiser ses ressources et d'offrir un milieu de travail stimulant, le Tribunal a embauché deux employés à temps partiel par le moyen d'ententes de partenariat avec un autre tribunal. Le greffe a élaboré son plan en matière de ressources humaines.	Pour atteindre son résultat stratégique, le greffe devait mettre en place une infrastructure, des services, une équipe d'employés et un plan de ressources humaines lui permettant de fonctionner efficacement.

Analyse des risques

La première année de fonctionnement du Tribunal a été marquée de quelques défis que l'organisation a surmontés afin de s'assurer d'une gestion efficace.

Charge de travail imprévisible

Il est impossible pour le Tribunal d'estimer le nombre de plaintes qu'il instruira, particulièrement au cours des premières années. Par conséquent, l'imprévisibilité de la charge de travail rend difficile une gestion efficace du greffe en ce qui a trait à ses ressources humaines et financières. Au niveau des ressources humaines, le greffe s'est assuré au cours de cette première année d'identifier les postes jugés essentiels à la réalisation des activités opérationnelles et à l'atteinte de l'objectif stratégique de l'organisation et les a comblés d'employés compétents. Les autres postes seront comblés au besoin. Quant aux ressources financières, le greffe a dépensé tout son budget de fonctionnement pour sa première année de mise en place mais a eu un surplus au niveau du budget salarial, n'ayant recruté qu'un nombre minimal d'employés.

Appui au Tribunal

L'établissement d'un nouvel organisme représente de nombreux défis : aménager les locaux, embaucher des employés compétents, mettre en place des systèmes de technologie de l'information, élaborer des règles de pratique, mettre en place un processus de gestion des cas, élaborer un site Web, etc. Le greffe du Tribunal a réussi au cours de sa première année à mettre en place son bureau et adopter les procédures et processus nécessaires à recevoir les plaintes et à appuyer les membres du Tribunal dans l'exercice de leurs fonctions.

Recrutement du personnel

Recruter rapidement des employés qualifiés représentait un défi de taille pour le greffe du Tribunal, ce dernier étant peu connu et la nature du travail exigeant des compétences spécialisées. Ce défi a toutefois été relevé puisque le greffe a à sa disposition une équipe qualifiée pouvant répondre aux besoins opérationnels de l'organisation.

Obtenir des services internes

Compte-tenu de sa petite taille, le greffe du Tribunal ne peut bénéficier de ses propres services internes. Le greffe a donc fait appel au ministère des Travaux publics et des services gouvernementaux qui lui fournit tous les services relatifs aux ressources humaines. Le greffe a, par ailleurs, mis en place une entente avec une autre organisation en ce qui a trait au soutien informatique et aux services financiers : cette entente permet au greffe de bénéficier des services de deux employés à temps partiel dans ces domaines d'activité.

Profil des dépenses

Postes votés et législatifs (en milliers de dollars)

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	2008-2009 Budget principal des dépenses	2008-2009 Dépenses réelles
1	Dépenses de fonctionnement	1 644 $	777 $
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	189 $	59 $
	Total	1 833 $	836 $

Étant donné que le Tribunal n'a été établi que récemment, aucune tendance ne peut être rapportée.

SECTION II: ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Dans l'exécution de son mandat, l'organisation vise le résultat stratégique suivant :

Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles.

Activité de programme par résultat stratégique

Activité de programme : **Programme des audiences relatives aux représailles**					
Ressources financières 2008-2009 (milliers de dollars)			**Ressources humaines 2008-2009 (ETP)**		
Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	**Ressources prévues**	**Ressources réelles**	**Écart**
1 833 $	1 785 $	836 $	10	7,5	2,5

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement	Sommaire du rendement
Gestion efficace des processus liés aux instructions du Tribunal	Nombre de décisions et/ou d'ordonnances rendues dans les 250 jours civils du début d'une instruction	90 % des instructions ne dépassent pas 250 jours civils	Les objectifs n'ont pu être évalués au cours de la période de référence	Étant donné que le Tribunal n'a été saisi d'aucun dossier, il est pour le moment impossible d'évaluer la gestion des processus liés aux instructions et des indicateurs de rendement qui en découlent.
	Mesure dans laquelle la preuve et les procédures déposées sont communiquées aux parties	Moins de 10% de remises sont accordées par le Tribunal pour des raisons de lacunes dans la communication de la preuve et des procédures		
	Mesure dans laquelle les parties ont l'information nécessaire à l'exercice de leurs droits	Le guide de procédure est distribué à toutes les parties dans les 5 jours suivant le début de l'instruction		

Avantages pour les Canadiens

Les Canadiens et les Canadiennes sont en droit de s'attendre à ce que les fonctionnaires du secteur public se comportent de façon éthique et conformément à leurs obligations légales. Le secteur public doit donc favoriser un climat dans lequel les employés peuvent honnêtement et ouvertement soulever des préoccupations sans crainte ou menace de représailles.

Le Tribunal est l'une des composantes du régime visant à encourager les fonctionnaires à divulguer les actes répréhensibles. Le succès du Tribunal et des autres parties permettra de favoriser un environnement dans lequel les employés pourront exprimer ouvertement leurs préoccupations, sans crainte de représailles. Il contribuera également à la mise en place, au sein de la fonction publique, d'une culture fondée sur les normes éthiques les plus élevées.

Analyse du rendement

Le Tribunal poursuit un seul résultat stratégique : des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles. Une seule activité de programme contribue à ce résultat stratégique : le programme des audiences relatives aux représailles. Trois indicateurs de rendement ont été identifiés pour mesurer l'atteinte du résultat stratégique : le nombre de décisions et/ou d'ordonnances rendues dans les 250 jours civils du début d'une instruction, la mesure dans laquelle la preuve et les procédures déposées sont communiquées aux parties et la mesure dans laquelle les parties ont l'information nécessaire à l'exercice de leurs droits. Étant donné que le Tribunal n'a été saisi d'aucun dossier jusqu'à maintenant, il est impossible, pour le moment, de mesurer l'atteinte des objectifs fixés.

Leçons apprises

Le Tribunal est une toute nouvelle organisation qui n'en est qu'à ses premiers pas et qui n'a été saisi d'aucun dossier jusqu'à maintenant. Il n'est donc pas en mesure de tirer des leçons de son activité de programme (le programme des audiences relatives aux représailles).

SECTION III: RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Principales données financières

(en dollars)

Condensé état de la situation financière À la fin de l'exercice (31 mars 2009)	**2009**
ACTIF	168 045 $
Total de l'actif	168 045
TOTAL	168 045 $
PASSIF	437 519 $
Total du passif	437 519
ÉQUITÉ	(269 474)
Total des capitaux propres	(269 474)
TOTAL	168 045 $

(en dollars)

Condensé déclaration des opérations De l'exercice (terminant le 31 mars 2009)	**2009**
DÉPENSES	1 122 365 $
Total des dépenses	1 122 365
CHIFFRE D'AFFAIRES	-
Total des revenus	-
COÛT NET DES OPÉRATIONS	1 122 365 $

États financiers

Les états financiers sont disponibles sur le site Web du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada, à http://www.psdpt-tpfd.gc.ca.